



UNIVERSITAT
JAUME I

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

El trabajo a distancia

IDOIA LÓPEZ YESTE

TRABAJO FINAL DE GRADO

CURSO ACADÉMICO:

2020-2021

PRESENTADO POR:

Idoia López Yeste

DIRIGIDO POR:

Alejandro Patuel Navarro

**UJI UNIVERSITAT
JAUME I**

Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. EL TRABAJO A DISTANCIA	2
2.1 DESARROLLO Y ANTECEDENTES DEL TRABAJO A DISTANCIA	5
2.2 REQUISITOS DEL TRABAJO A DISTANCIA:	6
3. TELETRABAJO	9
3.1 DESCONEXIÓN DIGITAL	10
4. ANÁLISIS DEL MARCO REGULATORIO SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA	12
4.1 DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y EL EMPRESARIO	12
4.2 REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA	14
4.3 OTRAS LEYES Y ACUERDOS A TENER EN CUENTA	15
5. VENTAJAS DEL TRABAJO A DISTANCIA	17
5.1 PARA EL TRABAJADOR	17
5.2 PARA LA EMPRESA	18
5.3 PARA LA SOCIEDAD	19
6. DESVENTAJAS DEL TRABAJO A DISTANCIA	21
6.1 PARA EL TRABAJADOR	21
6.2 PARA LA EMPRESA	24
6.3 PARA LA SOCIEDAD	26
7. EL TELETRABAJO EN LA ETAPA DEL COVID-19	28
8. LA CONCILIACIÓN Y EL TELETRABAJO	31
9. CONCLUSIÓN	34
10. BIBLIOGRAFÍA	36

1. INTRODUCCIÓN

La finalidad de este trabajo es analizar y conocer el trabajo a distancia y sus variantes, partiendo del concepto del trabajo a distancia, el teletrabajo y la diferencia entre ambas actividades. Realizaremos un análisis principal sobre los conceptos de estas actividades y cómo surgieron, de qué forma se instauraron en la legislación española, donde y en qué artículos se encuentran detallados.

Estudiaré los beneficios de realizar la actividad laboral de forma no presencial y como afecta de forma negativa y que repercusiones tiene tanto en los propios trabajadores, en las empresas y en la propia sociedad, en lo que es el ámbito laboral, la sociabilización en el trabajo y las costumbres que estamos cambiando en relación con estas modificaciones laborales.

Posteriormente conoceré y detallaré como ha sido el teletrabajo en la etapa del Covid-19, adjuntando ejemplos de trabajadores y analizando situaciones que se han generado en este tramo, que ha llevado al trabajo a distancia y sobretodo al teletrabajo, a desenvolverse y aparecer en la mayoría de los trabajadores españoles con la situación de gravedad que hemos vivido. Obligando tanto a las empresas, como a los trabajadores a innovar la forma de realizar su actividad laboral y poner en marcha el teletrabajo en casa con los medios necesarios para ello.

Por último, en relación con el último apartado anteriormente mencionado, realizaré una síntesis sobre la conciliación familiar y el teletrabajo. Situación que se ha dado en la mayoría de empresas como medida de prevención ante la pandemia que nos encontramos, ha repercutido a la hora de reconfigurar las organizaciones familiares. Los empleados han tenido que compaginar su vida familiar de forma directa con la vida laboral, realizando ambas en su propio hogar y llegando a vincularlas. Esto ha producido un impacto positivo, pero también negativo, sobre todo en la brecha de género que posteriormente argumentaré.

Y para finalizar, realizaremos una deducción de todos los puntos estudiados anteriormente. El cómo se puede implantar este nuevo concepto de trabajo en nuestras vidas de forma permanente o no. El cómo se puede realizar de forma que resulte beneficioso para los trabajadores, que se respete y se garantice los derechos de los trabajadores, donde hay que fijar un horario y una jornada laboral establecida, que lleve a su vez un equilibrio entre la vida personal y profesional.

2. EL TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia, se considera cuando la actividad laboral se realiza normalmente en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial y habitual en el centro de la empresa.

Este tipo de modalidad para realizar el desempeño de sus actividades laborales a distancia se ha relacionado habitualmente con algunos sectores determinados, tales como el montaje, el sector textil, juguetería... pero actualmente nos encontramos en una evolución de esta modalidad de trabajo, dado que en este tipo de actividades de forma no presencial se ha incluido medios tecnológicos que facilitan el desempeño de la actividad laboral desde cualquier punto, ya sea el domicilio habitual del trabajador, como puede ser el trabajar desde una cafetería.

Esto nos ha llevado a una mayor calidad del trabajo que se realiza en la distancia, y es que anteriormente las personas que se encontraban en un contrato laboral en el que sus funciones se desempeñan en lugares ajenos al centro de la empresa no estaban bien considerados en la sociedad y tenían unas jornadas laborales abusivas, debían estar siempre pendientes y disponibles para sus coordinadores superiores jerárquicamente, para poder realizar sus funciones en cualquier momento. Esto perjudicaba a su vida personal, dado que su principal enfoque en su día a día estaba puesto en la actividad en la que participaban y no conseguían separar o desvincular la vida personal de la vida laboral.

En España esta modalidad de trabajo se encuentra explicada en el artículo 13¹ del Estatuto de los Trabajadores, el cual detalla que: *“tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*.

Hay que tener en cuenta que el trabajo a distancia se considera cuando el empleado realiza su actividad laboral de forma mayoritaria o completa, es decir mínimo el 50% de sus funciones las realiza en su domicilio o en otro centro distinto, no puede ser algo espontáneo en un día determinado, sino que debe de ser de manera frecuente y habitual.

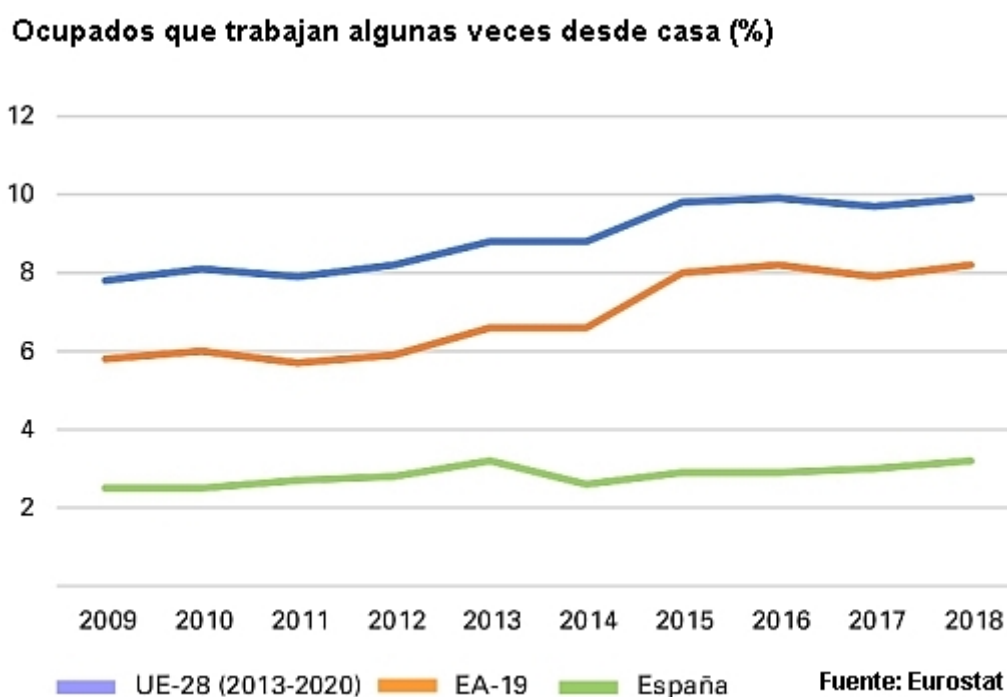
España durante los últimos años y sobretodo en este último año, ha aumentado esta modalidad. Principalmente durante este último periodo, dada la situación del Covid-19, que

¹ Artículo 13. El Trabajo a distancia, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

obligó a muchas empresas a desarrollar e implantar el trabajo a distancia como beneficio tanto para la propia empresa, como para los trabajadores.

Antes de esta situación ya se estaba produciendo un incremento del trabajo a distancia en España, pero si nos comparamos con otros países, respecto a la cantidad de trabajadores que realizan sus funciones mediante el trabajo a distancia antes del Covid-19, nos encontrábamos en las posiciones más bajas, y es que España está por debajo de la media europea como podemos comprobar en el siguiente gráfico que facilita Eurostat².

Refleja la comparación de los trabajadores que han trabajado desde su casa algunas veces, desde el año 2009 hasta el año 2018, es decir antes del Covid-19, tanto en España como en la Unión Europea y la Eurozona:



Podemos ver en el gráfico que en España desde 2009 a 2018 se produjo un aumento de la modalidad del trabajo a distancia en sus hogares de forma progresiva, de un 2,5% en el año 2009 a un 3,2% en el año 2018, pero en relación con la Unión Europea sobretodo, nos encontramos muy por debajo de sus porcentajes, dado que la media europea se encontraba en 2009 en un 7,8% a un 9,9% en el año 2018. Y también por debajo de los datos de la Eurozona, que pasó de un 5,8% en 2009 a un 8,2% en 2018.

² Gráfico y datos obtenidos por Eurostat, publicados en el Boletín informativo Nacional de Estadística (www.ine.es)

También un factor muy importante que analiza el INE es la edad, y es que según las estadísticas en la mayoría de los países se trabaja más desde casa cuanto mayor es la edad del trabajador. En España la mayor cifra se encuentra en el rango de los 55 años o más que está en un 8,4% el porcentaje de los trabajadores que realizan sus tareas desde sus hogares.

Mientras que los más jóvenes, que se encuentran entre los 15 años y los 24 años, que son los que más saben utilizar los medios electrónicos y que más fácil les podría resultar el desempeño de sus actividades a distancia desde cualquier lugar, solo se encuentran en esta situación el 1,8% del total de los trabajadores que trabajan desde casa. Y el resto de los trabajadores, entre los 25 y los 54 años su porcentaje es de un 7,7%, es decir superior al porcentaje del grupo de los más jóvenes, pero inferior al grupo de los más mayores que son los que más trabajan desde sus domicilios.

Y por último en este apartado introductorio del trabajo a distancia, podemos concluir que en base a las estadísticas y la información también facilitada por los gráficos del INE, el trabajo a distancia se realiza más frecuentemente en domicilios donde sus miembros tiene hijos como podemos ver en el siguiente gráfico que facilita Eurostat³:

Trabajan desde casa por tipo de hogar (%). 2018

	Eurozona	España
Total	14,0	7,5
Adulto viviendo en pareja con hijos	17,2	9,3
Un adulto con hijos	16,4	8,5
Adulto viviendo en pareja sin hijos	15,6	8,3
Un adulto sin hijos	14,2	8,1
Adulto viviendo en otro tipo de hogar con hijos	8,9	5,5
Adulto viviendo en otro tipo de hogar sin hijos	8,3	5,2

Fuente: Eurostat

Estos resultados como bien he comentado anteriormente son anteriores a la situación de gravedad que nos encontramos desde el año 2020 que ha producido un incremento del trabajo a distancia en todas las familias, pero sobretudo ha llevado a que muchos trabajadores con hijos tengan que desempeñar sus tareas desde sus casas de forma obligatoria, puesto que en el momento que se establecido confinamientos y cierres de colegios se tuvieron que

³ Tabla y datos obtenidos por Eurostat, publicados en el Boletín informativo Nacional de Estadística (www.ine.es)

hacer cargo de sus hijos a la vez que tenían que seguir con sus funciones laborales desde casa.

Pero como podemos observar los datos que se encuentran en la tabla, que refleja el año 2018, es decir antes de la situación del Covid-19, las familias que tenían hijos trabajan más desde casa, que otros trabajadores que no tenían hijos, tanto a nivel europeo como en España. Podemos deducir de esta tabla que se produce a una mayor responsabilidad de los trabajadores con descendientes a coordinar su vida personal con su vida laboral, para poder desempeñar sus obligaciones laborales con sus funciones familiares como padres o madres. Claramente los trabajadores sin hijos o sin personas a cargo, tienen más flexibilidad y más predisposición a la hora de poder moverse o de trabajar en los centros de las empresas. Puesto que incluso para ellos es más cómodo y ameno el realizar la actividad laboral en su puesto de trabajo en la empresa, porque lleva una serie de actividades sociales relacionadas: el trato con sus compañeros, los descansos, las interacciones sociales y las rutinas que se establecen tanto dentro del entorno laboral como fuera de él.

2.1 DESARROLLO Y ANTECEDENTES DEL TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia ha sido una modalidad que muchas empresas han utilizado desde hace años, como bien hemos podido observar en el punto anterior.

Este concepto fue creado por Jack Niles en 1973⁴, un estadounidense que en plena crisis del petróleo en los 70, encontró una alternativa para disminuir el consumo de combustible que se producía por los traslados de los trabajadores a sus respectivas empresas. Su principal objetivo fue el de *“llevar el trabajo al trabajador y el no trabajador al trabajo”*. Teniendo en cuenta que por esta época, no teníamos las facilidades que tenemos hoy en día con los ordenadores, y sobretodo con internet. Lo que hace que actualmente podamos tener bases de datos, documentos compartidos, comunicarnos de forma inmediata con otros compañeros que se encuentran a miles de kilómetros de distancia, el poder vernos y reunirnos sin tener que estar en la misma sala en común.

Internet empezó a ponerse en marcha y fue eficaz para poder realizar el trabajo a distancia sobre los años 90⁵ en Estados Unidos principalmente.

En España el trabajo a distancia, también lleva implantado en muchas empresas desde hace mucho tiempo, pero hay que tener en cuenta que hablamos de “trabajo a distancia” y no del “teletrabajo”, puesto que no es lo mismo. Para el teletrabajo, que es un concepto que explicaré

⁴ *“Teletrabajo: pasado, presente y futuro”* Miquel Corbi, 2014

⁵ *“El teletrabajo nació de otra crisis”* Carlos Joric, 2020 (www.lavanguardia.com)

posteriormente, es imprescindible las tecnologías, mientras que para el trabajo a distancia no.

En nuestro país y aquí en la Comunidad Valencia, una de las empresas pioneras en aplicar el trabajo a distancia fue Marie Claire S.A.⁶ situada y creada en Villafranca, que posteriormente fue trasladada a Borriol.

En el año 1907 cuando empezó a confeccionar y crear sus propias medias, como era una fábrica pequeña y familiar, no tenían un gran centro como empresa, por lo que las trabajadoras de la zona, sobretodo de Villafranca fueron contratadas por la empresa. Las cuales hacían y cosían en sus propias casas los tejidos y las medias, con sus máquinas de coser individuales, trabajaban desde sus casas y sin necesidad de grandes aparatos electrónicos. Por otra parte, otro grupo de trabajadores, eran los encargados de ir a recoger el producto finalizado.

Como podemos ver el trabajo a distancia se puede realizar de muchas formas sin necesidad de Internet o medios electrónicos, muchas empresas combinan esta modalidad de trabajo con la actividad que se realiza en los centros de la empresa, tanto para ahorrar costes, como para la comodidad de sus trabajadores en muchas ocasiones. Siempre que la actividad o parte de ella pueda desempeñarse en los hogares, dado que hay que tener en cuenta que en muchos sectores la forma de realizar las actividades debe ser siempre en el centro de la empresa.

2.2 REQUISITOS DEL TRABAJO A DISTANCIA:

Esta modalidad de trabajo requiere una serie de requisitos para que pueda realizarse y considerarse trabajo a distancia, tales como:

1. La existencia de la relación laboral, es decir que se tenga un contrato de trabajo entre la empresa y la persona que está prestando servicios para esta, a cambio de una remuneración pactada. Teniendo en cuenta que debe ser por cuenta ajena, dependiente y de forma que sea productivo.
2. Que el desempeño de la actividad se realice en el lugar que el trabajador elija de forma libre.
3. Que se alcance un mínimo del 30% de la jornada de forma no presencial, o en su caso el porcentaje proporcional, en un periodo de tres meses.

⁶ Datos obtenidos de la página web de la empresa Marie Claire S.A. (www.marieclairegrupo.es)

4. El empresario debe entregar al trabajador las herramientas necesarias para realizar la actividad, también las materias primas o en caso de ser el trabajador quien las compre, la empresa le realizará posteriormente el pago correspondiente por ello. Y una vez finalice el producto realizado el trabajador tiene la obligación de entregárselo a la empresa para que esta pueda comercializarlo o en su caso seguir con el proceso productivo que corresponda, para finalmente poner en venta los productos realizados.
5. Que la actividad que se está realizando sea para un empresario, es decir para una empresa determinada y que no se realice el trabajo de forma particular sin actividad empresarial.
6. El trabajador no será vigilado por el empresario, o en su caso por el correspondiente responsable superior. Se realizará el trabajo sin la supervisión de algún miembro, ni vigilancia directa.

En relación con las condiciones del contrato, también encontramos una serie de formalidades que deben llevarse a cabo:

7. El contrato de trabajo a distancia debe realizarse por escrito. Teniendo en cuenta que esta modalidad de realizar el trabajo deberá estar detallado de mutuo acuerdo, al principio de realizar la actividad laboral, o también puede acordarse en un momento posterior, pero siempre deberá constar por escrito y pactarse antes de iniciar el trabajo a distancia por parte del trabajador.
8. El contenido mínimo del acuerdo anteriormente nombrado, deberá de incluir como mínimo:
 - a. El inventario de los equipos, herramientas y medios que necesita el trabajador para realizar su función a distancia.
 - b. El horario de trabajo y las reglas de disponibilidad.
 - c. El porcentaje y la distribución, en el caso de que sea combine el trabajo a distancia con el trabajo presencial.
 - d. El lugar donde el trabajador realizará las actividades, elegido por este.
 - e. El proceso o el protocolo a seguir si surgen dificultades técnicas.
 - f. La protección de datos del trabajador y la seguridad de la información.
 - g. Los gastos generados al trabajador y la forma de cuantificación de la compensación por parte de la empresa.

- h. El preaviso, en el caso de encontrarse en reversibilidad de la realización de la actividad.
- i. La duración de este acuerdo pactado entre el trabajador y la empresa.

No se considera trabajo a distancia, a pesar de sus similitudes las siguientes excepciones:

- El trabajo que se realiza de forma autónoma, individual o de forma colectiva. También la realización de actividad en un taller familiar o centro familiar en el que se produzca para venta directa del producto, sin que de esta forma intervenga un empleador.
- Los contratos de trabajo que se realizan con menores de edad.
- Los contratos para la formación, aprendizaje y en prácticas cuando estos no superen un 50% de la prestación de la actividad de forma presencial, sin perjuicio de del desarrollo telemático o la formación teórica de esta, que se encuentra regulada en el art.3 RDL 28/2020).
- El trabajo que se realiza de forma vigilada por su empresario o responsable superior, o el trabajo que se realiza en los domicilios de estos o sus representantes.
- El trabajo que se realiza en hogares familiares para satisfacer necesidades domésticas.
- Las actividades que se produzcan en el domicilio del trabajador, cuando este lo establece con otros lugares en el que se encuentran otros centros de trabajo, como pueden ser en otras fábricas, oficinas o talleres.
- Los trabajos que se realizan en hogares de personas que no son capaces de realizar actividades por sí solas; como son las personas discapacitadas o personas minusválidas.
- Que no se llegue al mínimo exigido del 30% de la jornada laboral de forma no presencial, en un periodo de tres meses.

Y dos últimas excepciones, que analizaremos posteriormente con más detalle en el apartado 4 en base a su marco regulatorio:

- El trabajo a distancia que se implantó de forma excepcional como consecuencia de las medidas del Covid-19⁷, que es de aplicación la normativa laboral ordinaria (disp. trans. 3ª RDL 28/2020) y los trabajadores de las Administraciones Públicas, la cual se regula por su normativa específica (disp. trans. 2ª RDL 28/2020)

⁷ Disp. trans. 2ª y 3ª, Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

3. TELETRABAJO

Antes de empezar a explicar esta modalidad de trabajo, hay que diferenciar entre dos conceptos muy similares, pero con una diferencia clave; el trabajo a distancia y el teletrabajo. El trabajo a distancia, el cual ya he explicado anteriormente, podemos definirlo de forma breve como la actividad laboral que realiza el trabajador desde cualquier lugar, ya sea en su domicilio como otro lugar al que acude habitualmente para ejercer su profesión.

Y el teletrabajo; podemos definirlo como la actividad laboral a distancia, de forma no presencial también, pero con la excepción de que se realiza por parte del trabajador a través de medios tecnológicos, medios de telecomunicación e informáticos. Con la diferencia principal de que el trabajo en este caso siempre irá vinculado con un medio electrónico por el cual el trabajador realiza sus tareas profesionales. En cambio, en el trabajo a distancia no se encuentra como obligación que el trabajador realice sus funciones a través de un aparato electrónico.

Entonces podemos definir el teletrabajo; como la modalidad de realizar el trabajo por parte del empleado de forma más flexible, con la principal característica de esta modalidad que es la no presencia física del trabajador en la empresa, durante su jornada laboral, tanto a tiempo completo como parcial.

Otra de las características principales, es que implica el uso de métodos electrónicos de información y la utilización de un medio de telecomunicación, para poder comunicarse con la empresa de forma constante y poder desempeñar la actividad laboral.

Actualmente podemos dividir el teletrabajo en tres tipos, en función de la forma en la que se realiza el trabajo:

- Domiciliario: cuando el trabajo es realizado desde la casa o el domicilio del empleado.
- Telecentro: cuando la empresa adjudica un centro u oficina para que sus trabajadores realicen determinadas actividades allí, y no en el centro habitual de la empresa.
- Móvil: cuando el trabajador trabaja algunos días desde su domicilio y otros días desde la empresa.

Esta forma de realizar la actividad laboral desde cualquier punto se ha convertido en habitual durante el último año, dadas las circunstancias de emergencia con el virus Covid-19, que hemos analizado en el punto anterior, nos han obligado a tener que seguir con nuestras jornadas laborales, pero sin acudir o reduciendo la cantidad de horas presenciales en las empresas como hacíamos de forma habitual.

Pero muchas empresas ya contaban con esta modalidad dentro de sus organizaciones y es que el teletrabajo resulta beneficioso tanto para los trabajadores, como para las empresas.

Para los trabajadores porque consigue un equilibrio entre sus actividades personales y laborales. Y para las empresas porque resulta beneficioso que sus trabajadores puedan encontrar ese equilibrio que hace que maximicen su rendimiento laboral y mejoren su calidad de vida.

Pero principalmente para las organizaciones supone más beneficioso el realizar esta modalidad de trabajo, porque supone una reducción en los costes de las oficinas, lo que hace que se beneficie la economía de las organizaciones empresariales.

Hay ciertos sectores donde el teletrabajo se realiza de forma continuada, y es que la actividad que realizan no necesariamente tiene que encontrarse en un centro de trabajo establecido, si no que pueden realizar la actividad desde cualquier lugar, como por ejemplo; los agentes de seguro, redactores o traductores que suelen desempeñar sus tareas de forma remota, como es el caso de los programadores informáticos también, que no necesitan encontrarse en un centro determinado para poder ejercer sus funciones o como muchos vendedores que realizan la venta de sus productos a través de internet, sin la necesidad de tener un centro u oficina en concreto.

3.1 DESCONEXIÓN DIGITAL

Uno de los principales problemas de esta modalidad, es que muchos de sus trabajadores aseguran que no consiguen desconectar del trabajo, y que tienen que estar pendientes durante todo el día, es decir fuera de su jornada laboral, del ordenador o teléfono móvil por si reciben alguna notificación de la empresa o sucede algo en relación con su actividad laboral, por lo que se creó con esta problemática; el derecho a la desconexión digital.

El derecho a la desconexión digital⁸ en las relaciones laborales tiene como finalidad evitar que el trabajador se vea obligado a seguir desempeñando tareas de su trabajo, fuera de su jornada. Este derecho se creó con la idea de generar una protección al trabajador, frente la empresa que incita a que el trabajador siga realizando funciones sin encontrarse en su jornada ordinaria de trabajo.

Hay que tener en cuenta que toda relación laboral tiene unos límites, con un horario establecido y pactado anteriormente y que no se debe superar lo pactado en el contrato laboral. Por eso con la modalidad del teletrabajo, donde se relacionan y se coordinan la vida personal con la vida profesional, puede hacer en muchas ocasiones que esa flexibilidad a la

⁸ Artículo 20 bis, del Estatuto de los Trabajadores

hora de realizar las obligaciones laborales repercute de forma negativa en la desaparición del horario acordado previamente al inicio de la relación laboral.

En el Real Decreto Ley 28/2020 que detallare en el siguiente apartado, incluye la desconexión digital con una visión colectiva, teniendo en cuenta su definición y desarrollo. También se encuentra recogido este derecho en el artículo 20 del Estatuto de los trabajadores. Se reconoce como un derecho de la persona que realiza su actividad laboral de forma total o parcial a distancia o teletrabajando.

Se recomienda también el deber de realizar protocolos para el desarrollo de la desconexión digital, para los trabajadores que se encuentran realizando su trabajo de forma no presencial, en caso de que la empresa cuente con representación legal de los trabajadores; deberá decidirse de forma conjunta entre estos y los representantes de la empresa, llegando a un acuerdo entre ambas partes de la forma en que se desarrollara la desconexión digital.

El experto sobre el bienestar de las personas en el trabajo; Manel Fernández Jaria⁹, participó en un artículo que realizó el periódico *El País*, sobre el “*Teletrabajo*”. El cual nombró una serie de pautas que me parecen de gran importancia, de cómo crear un hábito para teletrabajar de forma más eficaz, gestionando el tiempo que se dedica al trabajo y a la desconexión digital:

- *“Empezar el día con cierta calma mental. Destinar cinco minutos para despertar, aclarar la mente y definir un objetivo del día a nivel profesional, social y personal”.*
- *“Preparar el organismo. Dedicar tiempo para el aseo, preparar un buen desayuno saludable, usar ropa cómoda y repasar la lista de tareas. “Levantarse de la cama y empezar a trabajar sin quitarse el pijama es el peor mensaje que podemos dar a nuestro cerebro”.*
- *“Ser proactivo. Trabajar y, en la medida de lo posible, tener contacto con los compañeros”.*
- *“Programar el día siguiente. Reservar cinco minutos antes de acabar la jornada laboral para programar las tareas del próximo día”.*
- *“Saber cerrar. Cuando se termina el trabajo, se ha terminado. No conviene realizar nada más relacionado con la actividad laboral hasta el día siguiente”.*

⁹ “*Teletrabajo*” Manel Fernández Jaria, El País, 4 de febrero de 2021

4. ANÁLISIS DEL MARCO REGULATORIO SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA

El 23 de septiembre de 2020, se publicó el Real Decreto-Ley 28/2020¹⁰ sobre el trabajo a distancia, con este nuevo marco normativo el objetivo principal es conseguir regular gran parte del contenido de esta modalidad de trabajo, que se duplicó en España en el último año y que no se encontraba detallada de forma tan extensa en las leyes de nuestro país. Otro de los objetivos principales es que con esta reglamentación desaparezcan los acuerdos que se utilizaban para su práctica, mediante las decisiones acordadas en la negociación colectiva o individual.

Se aplica esta legislación a las relaciones laborales que se realicen de forma no presencial en la empresa, es decir a distancia, de forma habitual y con el requisito de que debe ser un mínimo del 30% de la jornada de trabajo el se realice de esta forma.

Para que se realice el trabajo a distancia también debe haber un “Acuerdo de Trabajo a Distancia” que se genera entre la empresa y el trabajador que hemos nombrado anteriormente en el punto 2.2.

4.1 DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y EL EMPRESARIO

Los trabajadores que se encuentren dentro de este ámbito deben conocer sobre determinados apartados que se encuentran recogidos en el Real Decreto Ley 28/2020.

Los principales temas abordados en esta legislación y que tienen mayor importancia para los trabajadores que realizan su actividad a distancia son:

- Los contratos de menores de edad, prácticas y para la formación y aprendizaje: tienen una limitación importante y es que se debe garantizar el 50% de la presencialidad en las empresas dado su carácter especial y formativo.
- La forma de realizar el teletrabajo siempre será voluntario y reversible tanto por parte de la empresa como por parte del trabajador. Teniendo en cuenta que se detalla que no es causa justificada el despido que se realice a un trabajador por negarse a no realizar su actividad de forma no presencial en la empresa.
- Los trabajadores podrán flexibilizar su jornada laboral, pero cumpliendo con el horario establecido y detallado previamente con la empresa; en el acuerdo anteriormente citado. El trabajador deberá encontrarse disponible y realizando sus obligaciones laborales dentro de su horario laboral.

¹⁰ Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

- El lugar de trabajo, será elegido por el trabajador y no debe de ser por obligación su domicilio o casa. Aunque sí que suele ser el lugar donde la mayoría de los miembros que pertenecen a este ámbito realizan sus funciones laborales.
- Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los trabajadores que realizan la actividad en el centro de la empresa y no podrá repercutir de forma negativa en diferentes ámbitos como; son las condiciones laborales, la retribución salarial, el tiempo y la jornada de trabajo, la estabilidad profesional, la promoción profesional y la formación.
- Los empleados tendrán derecho a la Desconexión Digital. En el Acuerdo se recomienda pactar el tiempo que el trabajador va a estar realizando su jornada habitual, dentro de los máximos establecidos por ley de la duración de la jornada y el tiempo que no debe estar realizando dichas funciones. El cual será tiempo que el trabajador no tiene porqué estar disponible para realizar cualquier actividad, que surja como consecuencia de una emergencia laboral, ni porque algún superior o encargado de la empresa se lo ordenara.

En ese tiempo el trabajador debe no estar usando los medios electrónicos con los que realiza las tareas de su trabajo, sino que debe utilizar ese tiempo para descansar o para la conciliación de su vida personal y familiar.

- El empresario puede adoptar medidas de vigilancia y control para comprobar que el trabajador está realizando sus funciones y obligaciones. Los medios que pueden utilizar y son más utilizados en las empresas son los medios telemáticos, teniendo cuenta la protección de datos personales de los trabajadores y la dignidad del trabajador.
- En relación con el punto anterior de las medidas de control, se establece el registro del horario de trabajo, el cual debe indicar el tiempo que el trabajador utiliza para sus tareas laborales, principalmente el inicio de la actividad laboral y el final de su jornada.
- El trabajador que realice el trabajo a distancia no tendrá que realizar gasto alguno sobre los medios que utiliza para desempeñar la actividad laboral. Es decir, la empresa realizará la compensación de gastos que pueda suponer para el trabajador la adquisición de herramientas, equipos electrónicos o medios informáticos para poder realizar las actividades laborales desde cualquier punto.
- Los teletrabajadores que desde que comenzaron la relación laboral de forma no presencial tendrán prioridad para solicitar y ocupar puestos de trabajo que se realicen

de forma total o parcial en el centro de trabajo habitual, de forma que pasará a realizar las tareas de forma presencial en la organización.

4.2 REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA

En base a la legislación vigente y anteriormente citada, realizare un resumen de los artículos que se citan del **trabajo a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020 del 22 de septiembre**¹¹:

- **Artículo 1:** Recoge a las personas que serán de aplicación dicha legislación; *“todos los trabajadores que realicen su actividad laboral a distancia, en un periodo de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada o en su caso el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.”*
- **Artículo 2:** Encontramos la definición de diferentes formas de realizar la actividad laboral.
- **Artículo 3:** Habla de los contratos de los menores, estudiantes, o contratos formativos o de prácticas, ya que para este tipo de contratos recalca que tendrán que realizar sus funciones al menos el 50% de forma presencial en las empresas.
- **Artículo 4:** Detalla una serie de derechos que tendrán tanto los trabajadores que trabajan en los centros de las empresas, como las personas que realicen la actividad a distancia. Estos derechos son principalmente: igualdad de trato, de oportunidades y de no discriminación.
- **Artículo 5:** Se decidirá realizar el trabajo a distancia de forma voluntaria por parte del trabajador, que tendrá la firma de este y se refleja detalladamente en el Acuerdo de Trabajo a Distancia que se regula en esta Ley.
- **Artículo 6, 7 y 8:** Obligaciones y requisitos que debe de cumplir el anterior Acuerdo citado.

Derechos que tienen los trabajadores que realizan la actividad a distancia:

- **Artículo 9:** *“Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia”.*
- **Artículo 10:** *“Derecho a la promoción profesional”.*

¹¹ Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

- **Artículo 11:** *“Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas”.*
- **Artículo 12:** *“El derecho al abono y compensación de gastos”.*
- **Artículo 13:** *“Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo”.*
- **Artículo 14:** *“Derecho al registro horario adecuado”.*
- **Artículo 15:** *“Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia”.*
- **Artículo 16:** *“Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva”.*
- **Artículo 17:** *“Derecho a la intimidad y a la protección de datos”.*
- **Artículo 18:** *“Derecho a la desconexión digital”.*
- **Artículo 19:** *“Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia”.*
- **Artículo 20:** *“Protección de datos y seguridad de la información”.*
- **Artículo 21:** *“Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos”.*
- **Artículo 22:** *“Facultades de control empresarial”.*

4.3 OTRAS LEYES Y ACUERDOS A TENER EN CUENTA

- **Art. 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹²:** cita y recoge la Ley anteriormente explicada; El trabajo a distancia Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre.
- **Art. 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹³:** Nombra el registro diario de la jornada laboral. Es de mayor importancia este artículo que cita explícitamente que: *“deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.”*
- **Ley 31/1995 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales¹⁴:** los trabajadores a distancia que analizamos en este trabajo, también se encuentran recogidos y son de aplicación los derechos y normas que se reflejan en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta que se establece con la finalidad de salvaguardar la protección de todos los trabajadores mediante medidas

¹² Artículo 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

¹³ Artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

¹⁴ Ley 31/1995 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales

para prevenir riesgos derivados de la actividad laboral, sea cual sea la forma en la que se realiza.

- **Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales¹⁵:** en relación con el tema del tratamiento de datos personales, la circulación de estos y el derecho que es considerado como fundamental a la protección de datos personales citado en el artículo 18.4 de la Constitución.
- **Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación¹⁶:** para promover la igualdad en la actividad laboral entre los hombres y las mujeres. Generando una serie de condiciones y normas que deben cumplir todas las empresas u organizaciones respecto a la protección e involucración de las mujeres en el mercado laboral y en sus actividades.
- **Ley orgánica 1/1982 de 5 de mayo de Protección Civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen¹⁷:** derecho fundamental también nombrado en la Constitución en el artículo 18.
- **Acuerdo Marco Europeo 2002 de Teletrabajo¹⁸:** acuerdo europeo realizado con el fin de conseguir de mejorar e innovar la forma de realizar el trabajo, consiguiendo más flexibilidad para los trabajadores, mejoran la eficiencia y la productividad. Obteniendo una balanza positiva entre la seguridad de los trabajadores y su flexibilidad laboral.
- **Acuerdo de criterios generales para el desarrollo del teletrabajo en la AGE¹⁹:** este acuerdo realizado el 12 de abril, en el que se incluye condiciones de las prestaciones del servicio de la modalidad del teletrabajo, los horarios de desconexión digital, el horario disponible para realizar las funciones, las jornadas de teletrabajo y presencial, los objetivos, plazo de reversibilidad etc...
- **Real Decreto-Ley 15/2020 de 21 de abril de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo²⁰:** se realizó en consecuencia de la pandemia del Covid-19 como apoyo a la economía y el empleo de nuestro país.

¹⁵ Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales

¹⁶ Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación

¹⁷ Ley orgánica 1/1982 de 5 de mayo de Protección Civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen

¹⁸ Acuerdo Marco Europeo 2002 de Teletrabajo

¹⁹ Acuerdo de criterios generales para el desarrollo del teletrabajo en la AGE

²⁰ Real Decreto-Ley 15/2020 de 21 de abril de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo

5. VENTAJAS DEL TRABAJO A DISTANCIA

Dada la situación actual en la que nos encontramos afectados por una pandemia mundial como es el COVID-19, y los cambios que ha generado este virus en nuestras vidas, sobre todo a nivel personal y laboral. Generando unos nuevos hábitos en nuestras vidas; tanto a la hora de realizar la vida social y cotidiana, como para desempeñar nuestros trabajos. Debemos pararnos a pensar que el trabajo a distancia es una modalidad que seguramente cada vez vaya acogiendo y afectando a más personas, ya que a medida que pasan los meses, muchas empresas ponen a disposición esta opción para sus trabajadores. Por eso es clave analizar qué ventajas y desventajas tiene el trabajo desde casa o desde cualquier otro lugar que no sea el habitual, para ver hacia dónde se inclina la balanza y que aspectos se podrían mejorar.

Vamos a empezar analizando los factores positivos en los que repercute el trabajo a distancia; tanto para el trabajador, para la empresa y la sociedad en general.

5.1 PARA EL TRABAJADOR

Mayor flexibilidad

El empleado tiene la posibilidad de organizarse y realizar su jornada de trabajo como mejor se acomode a él. Esto hace que los trabajadores se distribuyan el tiempo de trabajo para realizar otras actividades necesarias, de forma que puedan abarcar a todas las obligaciones que tienen, sin tener que perder horas de trabajo. Ya que pueden recuperarlo u organizarse de forma que puedan realizar posteriormente o anteriormente su horario laboral correspondiente.

Ahorro de costes en los desplazamientos

Como bien indica Eduardo Rojo²¹ una de las principales ventajas del teletrabajo es la disminución de costes por el desplazamiento de los trabajadores a sus empresas. Estos costes repercuten en algunas empresas de manera que se refleja en la nómina del trabajador como gastos de transportes, pagándoles a los trabajadores las cantidades que generan dichos desplazamientos o facilitando medios/tarjetas de transporte público etc...

Pero en muchas ocasiones es un precio que tienen que asumir los trabajadores, dado que la mayoría de empresas no abonan estos costes de transporte al empleado, ni le realizan una compensación por ello. Por lo que el poder realizar su jornada desde casa beneficia a los trabajadores, ahorrando combustible, dinero en transporte público y sobretodo en tiempo.

²¹ "Trabajo a distancia" Eduardo Rojo, 4 de Julio de 2020

La conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Como bien señala también el artículo de Eduardo Rojo²² anteriormente citado, sobre el trabajo a distancia, la posibilidad de que las personas tengan la flexibilidad de distribuir su tiempo hace que puedan vincular la vida laboral con la familiar. Generando con este ajuste más uniones familiares, que muchas veces no se llegan a conseguir por la ocupación y el tiempo que los padres dedican en las empresas a su trabajo, teniendo que dejar a sus descendientes a cargo de otros familiares o contratar a personas responsables para que realicen el cuidado de sus hijos.

5.2 PARA LA EMPRESA

Disminución de los gastos que se generan en las oficinas

En base a la información del blog de Marben Abogados²³ podemos concluir que una de las mayores ventajas que genera el teletrabajo para las empresas es la disminución de costes. En particular los que se generan en los despachos u oficinas de las empresas tales como: material (folios, carpetas, bolígrafos, artilugios necesarios para la realización de la actividad etc.), ordenadores, programas informáticos, medios electrónicos, maquinaria, mobiliario, etc.

Mayor productividad de los trabajadores

Los trabajadores que realizan teletrabajo rinden más y aprovechan mejor esas horas de trabajo que los empleados que realizan sus funciones en el centro de trabajo. Según el estudio y artículo realizado por Ángela Plaza²⁴ asegura que el *“76% de los trabajadores españoles es más productivo cuando realiza su trabajo desde casa”*.

Teniendo en cuenta que muchos de ellos aseguran que tienen menos distracciones, que se sienten más satisfechos con su trabajo y que a su vez esto aumenta el compromiso que tienen con la organización.

Inserción Laboral de personas con movilidad reducida y con responsabilidades familiares

Volviendo al artículo anterior de Eduardo Rojo una de las ventajas que supone para las organizaciones que encontramos en este Blog es la posibilidad de incorporar en las plantillas de las empresas a personas con dificultades, tanto a nivel físico como personal, es decir aquellas que no pueden realizar desplazamientos con facilidad por problemas médicos, y

²² “Trabajo a distancia” Eduardo Rojo, 4 de Julio de 2020

²³ “El trabajo a distancia” Marben Agobados, 22 de septiembre de 2020

²⁴ “El teletrabajo aumenta la productividad de la empresa” Ángela Plaza, 21 de junio de 2016

personas que tienen a cargo descendientes, ascendientes o algún otro miembro el cual necesita de su atención y cuidado constantemente.

La posibilidad de que estas personas puedan incorporarse al mercado laboral teletrabajando es un resultado positivo para la empresa, ya que son personas con iniciativa y ganas de trabajar. También poder sentirse realizados es lo que hace que la empresa tenga en su equipo personas altamente capacitadas para esos puestos de trabajos y realmente motivadas; aumentando así la productividad de cualquier organización.

Disminución del absentismo laboral

Muchos especialistas del Área Laboral, aseguran que desde que se estableció esta modalidad de trabajo en las empresas; sobretodo en los últimos dos años como medida preventiva frente al Covid-19, el absentismo entre los miembros de las organizaciones ha disminuido. Y es que como asegura Montse Rodríguez²⁵ en un artículo que realizó para el Blog Coordinadas sobre si el Trabajo a distancia aumenta o disminuye el rendimiento del trabajador; en 2011 muchos estudios concluyeron que los trabajadores en sus puestos de trabajo de forma presencial dedicaban su tiempo (mínimo 30 minutos al día) a gestionar o utilizar su correo personal. En cambio, realizando el trabajo desde sus propios hogares, se distribuyen mejor su tiempo, su organización y esto hace que las horas que están realizando actividades laborales sean más productivas que de forma presencial.

5.3 PARA LA SOCIEDAD

Conciliación laboral, personal y familiar

Como bien hemos comentado anteriormente, la posibilidad de que las personas puedan encontrar ese equilibrio y esa equidad a la hora de estar en el mercado laboral, y a su vez poder estar en el ámbito familiar con lo que respecta en el cuidado de sus hijos, o ascendientes en su caso, tanto los hombres como las mujeres. Esto hace que para la sociedad sea beneficioso, ya que se consigue destruir y eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres en la accesibilidad a ciertos puestos de trabajo generando un desarrollo en la posibilidad de combinar el trabajo y la vida familiar para ambos grupos.

²⁵ “¿El trabajo a distancia aumenta o disminuye el rendimiento del trabajador?” Montse Rodríguez, 14 de octubre de 2020 (www.blogcoordinadas.es)

Aumento de la tasa de natalidad

Como bien explican y redactan Claudia Canals y Oriol Carreras Baquer²⁶ en un artículo para la página web de Caixa Bank; la natalidad en los últimos años ha caído en nuestro país, pero la posibilidad de vincular la vida laboral con la vida familiar repercute en la decisión de tener hijos en la actualidad. Esto puede producir que las personas al tener más libertad y poder desempeñar las obligaciones laborales desde sus casas puedan dedicar a la misma vez tiempo para el cuidado de sus hijos y además participar en ello los dos progenitores o todos los miembros de la familia.

En dicho artículo se hace referencia a un estudio que se realizó en Alemania en relación a cómo afectaba internet de alta calidad en sus hogares y a la tasa de natalidad, consiguiendo un resultado beneficioso para las mujeres que se encuentran entre 25 y 45 años con un nivel de formación alto. Ya que esta combinación hace deducir que una buena gestión y organización del trabajo desde sus hogares, hace que la forma de realizar sus jornadas laborales sea más flexible y puedan encontrarse más receptivas y proactivas a la hora de tener más hijos en sus familias.

Mayores vínculos familiares

En relación con el punto anterior, los miembros de las familias al pasar más tiempo juntos o de forma más frecuente compartir espacios, descansos, comidas etc hace que se produzca una unión familiar más potente entre ellos. Dado que cuando es a la inversa; cuando todos o algunos de ellos trabajan de forma presencial en sus empresas, muchos de los familiares no se ven hasta última hora del día y no comparten tiempo, ni actividades, ni ocio juntos durante la semana, lo que hace que se desvincule o se pierda el afecto y la unión familiar.

Disminución de la contaminación y menos accidentes de tráfico

Como los trabajadores no realizan desplazamientos rutinarios con sus propios vehículos o con transporte público de lunes a viernes desde sus hogares a las empresas para realizar sus jornadas laborales, esto hace que se produzca una reducción de la contaminación, lo que genera resultados positivos y relevantes para la salud de todas las personas y para la sociedad. Por último, al generarse menos desplazamientos de vehículos esto también produce que los accidentes de tráfico disminuyan. Dado que las colas y accidentes que se realizan frecuentemente son a primera hora de la mañana o a última hora de la tarde, en relación al inicio y la finalización de las jornadas laborales.

²⁶ “¿Cómo afecta el teletrabajo a la sociedad y a nuestro modo de vida?” Claudia Canals y Oriol Carreras Baquer, 7 de septiembre de 2020 (www.caixabank.es)

6. DESVENTAJAS DEL TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia puede aportar muchos beneficios tanto a las personas, a las empresas como a la sociedad en general. Pero a su vez puede desencadenar una serie de inconvenientes y de problemas para estos tres grupos también. Sobre todo perjudicando al grupo de los trabajadores, ya que son los que más consecuencias asumen en relación con su salud, en su privacidad y en otros ámbitos que voy a detallar y analizar a continuación.

6.1 PARA EL TRABAJADOR

Horario continuo de trabajo y conectividad digital

Las personas cuando se desplazan a sus correspondientes organizaciones o empresas de forma presencial para realizar la actividad desde su puesto habitual, suelen cumplir con su jornada laboral; tanto si es de forma completa como si es de forma parcial, dependiendo de lo que tengan establecido y acordado en sus contratos laborales.

Pero la clave es que realizan las horas que le corresponden y una vez las finalizan desconectan y realizan otras actividades de ocio, con la familia etc. En cambio, con el trabajo a distancia se genera un problema para los empleados y es que muchos de ellos realizan más horas de trabajo que lo que tienen establecido o regulado con la empresa.

De manera permanente están conectados a sus ordenadores o móviles realizando actividades y gestiones relacionadas con su trabajo, lo que genera que constantemente estén pendientes de sus dispositivos electrónicos sin desconectar del trabajo y realizando muchas horas de trabajo que no son remuneradas, ni reciben compensación por ello.

Por este problema en particular que genera el trabajo a distancia se establece el derecho a la desconexión digital; el cual ya he citado y explicado anteriormente en el punto 3.1 y en relación con el Blog que realizó AC Abogados²⁷ que realizaron en plena expansión de la modalidad del trabajo a distancia podemos concluir que su finalidad es establecer una serie de normas que protejan al trabajador frente a las jornadas abusivas sin recibir compensación alguna por ello. Con la obligación de que el trabajador una vez finaliza su jornada tiene derecho a desconectarse de las notificaciones o mensajes que reciba por parte de la empresa, desvinculándose así de cualquier aparato o medio electrónico que se utilice con la finalidad de seguir realizando más horas de las acordadas, sin que pueda ser sancionado o despedido por no estar disponible o no realizar las funciones que se le solicitan fuera de su horario.

²⁷ “El derecho a la desconexión digital de los trabajadores en tiempos de Covid-19” (www.ac-abogados.es) 29 de abril de 2020

Gastos que debe asumir el trabajador para realizar la actividad desde su hogar

En relación con el artículo 22 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre²⁸ sobre el Trabajo a distancia; anteriormente citado ya en el punto 4.2 de este trabajo. Simplemente centramos en analizar el contenido que se encuentra dentro de este artículo que redacta lo siguiente: *“Las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados”*

Pero la realidad respecto a esta legislación es que muchas de las empresas que tienen a trabajadores realizando la actividad desde sus hogares u otros centros no les han facilitado los medios necesarios para el desarrollo de la actividad, ni los trabajadores han recibido las compensaciones económicas correspondientes por la adquisición o compra que han realizado ellos de estos medios y materiales. Como bien encontramos en el post realizado en la página web de La Voz de Galicia²⁹ por Noelia Silvosa; *“los equipos informáticos, la conectividad y la reprografía deberían ser imputables al cien por cien por la empresa”*. A parte de otros muchos gastos que se han planteado y que muchos de los trabajadores dicen que deberían de hacerse cargo la empresa; como son las facturas telefónicas en relación con las llamadas que realizan desde sus casas, la electricidad, la calefacción etc.

Fatiga física y mental

Son consecuencias de la carga de trabajo, de muchas horas frente al ordenador o de la no desconexión digital. La fatiga física suele ir relacionada con la fatiga mental, y son dos problemas de salud. La primera surge cuando tu estado físico disminuye el rendimiento de forma muy visual, es decir la persona nota como su cuerpo no es capaz de realizar las actividades que normalmente sí que podía realizar, suponiendo a esta una pesadez general que ralentiza cualquier función que quiera desempeñar, esto repercute en la ansiedad que genera el no poder realizar su trabajo o el hacerlo de una forma muy lenta produciendo un problema de estrés para el empleado que es lo que se manifiesta como fatiga mental.

Fatiga informática

Afecta a los trabajadores que tienen que enfrentarse a un exceso de información, en este caso elevadas cantidades de correos electrónicos o muchas llamadas telefónicas que tienen

²⁸ Artículo 22 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre Trabajo a Distancia

²⁹ “¿Cuánto cuesta teletrabajar?” Noelia Silvosa, publicado en (www.lavozdeg Galicia.es)
28 de febrero de 2021

que gestionar, como redacta Laura Martínez³⁰ sobre el “Síndrome de fatiga informativa” esto provoca en las personas que se ven afectadas una serie de secuelas como son: *“parálisis de la capacidad analítica, ansiedad, dudas y además de conducir a malas decisiones o conclusiones erróneas”*.

Aumento de sedentarismo

Con la disminución de desplazamientos de las personas a sus puestos de trabajo, y con el aumento del teletrabajo o del trabajo a distancia a causa de la pandemia en la que aún seguimos perjudicados y debido a la situación de gravedad muchos de los trabajadores realizan el total de su horario laboral, sentados en el mismo sitio durante incluso más de 8 horas, ya que muchos ellos comen incluso mientras trabajan, delante del ordenador y en la misma zona todo el día. La Sociedad Española de Endocrinología y Nutrición³¹ realizó un documento informativo sobre las consecuencias que se estaban produciendo por la pandemia del COVID-19 y el trabajo a distancia, asegurando que la poca actividad física que se estaba realizando estaba llevando a los españoles a conseguir satisfacer sus necesidades y sobretodo sus preocupaciones, malestar, estrés con malos hábitos alimenticios, etc...

Tecnoestrés

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)³² adjunta una definición sobre el tecnoestrés. Lo podemos resumir como un tipo de estrés que viene relacionado y se genera en las personas que habitualmente no tienen conocimientos o no saben utilizar medios de información y comunicación, también llamados TIC. Este tipo de problema de salud mental como otros lleva a efectos psicosociales negativos.

En el mismo artículo donde se encuentra la definición y el estudio de este tipo de estrés se puede encontrar diferentes formas para medirlo o encontrarlo, pero cabe destacar que el Instituto Nacional nombra en primer lugar al Equipo de Investigación Wont, de Prevención Psicosocial de nuestra Universitat Jaume I que ha realizado el RED-TIC para identificar el tecnoestrés en las personas.

³⁰ “Síndrome de fatiga informativa”, Laura Martínez, post de la página Actitudfem, 4 de mayo de 2020

³¹ “El picoteo y el sedentarismo asociados al teletrabajo favorecen el desarrollo de la obesidad” Sociedad Española de Endocrinología y Nutrición, 20 de mayo de 2020

³² “Tecnoestrés” página web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Protección de datos

Esta norma se ve afectada por el exceso de control de los empresarios sobre sus trabajadores, llevando a estos a no poder realizar descansos por la idea de estar realizando la actividad en sus hogares, sin tener en cuenta que deben y tienen el derecho a la desconexión digital y a los descansos establecidos correspondientes, dependiendo de las jornadas laborales que tengan acordadas con la empresa. Ambos son derechos que se encuentran recogidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y en el Reglamento Europeo de Protección de Datos que deben de cumplirse por parte de las organizaciones o de las empresas. No se pretende la prohibición de llevar un control sobre el trabajador, sino que se debe realizar pero de forma adecuada, por ejemplo; los registros de las jornadas. Sin sobrepasar los límites de los derechos fundamentales que todas las personas tenemos, como son la protección de datos personales y la intimidad del trabajador.

6.2 PARA LA EMPRESA

Escasa o mala comunicación entre los trabajadores que realizan el trabajo de forma presencial y los que lo realizan a distancia

Un beneficio claro de la presencia física de los trabajadores en las empresas es que la comunicación con sus compañeros, responsables e incluso con sus respectivos jefes es mucho más directa y clara que cuando se realiza una conversación o se intercambian mensajes, correos electrónicos a distancia. El tiempo que se invierte para obtener resultados o aclaraciones a través del diálogo de forma directa es mucho más reducido que el tiempo que se tiene que dedicar a través de medios tecnológicos (como el ordenador, el teléfono móvil etc...) para obtener los mismos resultados. Ya que depende de diferentes factores como puede ser la disponibilidad de la otra persona para poder gestionar o coger el teléfono móvil justo en el momento en el que el otro trabajador o responsable le está llamando, problemas de conexión de internet, la gestión y el tiempo de recibir un correo electrónico (recibirlo, leerlo y responder), todos estos inconvenientes hacen que se ralentice la comunicación entre los miembros de la empresa y que no sea tan ilustre el diálogo entre ambas partes.

Daño en la identidad corporativa de la organización o de la empresa

En relación con un post realizado por EAE Business School³³ la imagen corporativa de una empresa podemos definirla como la percepción que tienen las personas y sus miembros en su mente acerca de la organización, de los productos y de los servicios que esta ofrece.

³³ “Elementos que conforman la imagen corporativa” página web EAE Business School, 10 de marzo de 2020

Teniendo en cuenta que muchos de los empleados actualmente no se encuentran en el centro de la empresa realizando sus actividades de forma habitual por la pandemia del COVID-19, y que la realizan de forma no presencial con teletrabajo esto produce una desvinculación de los trabajadores hacia la empresa de forma visible, y es que los miembros no comparten, ni perciben de forma directa los valores de la empresa. Lo que genera que todos los empleados no se encuentren en el mismo contexto o clima que si se realiza el trabajo de forma presencial por parte de todos los empleados, consiguiendo un mismo ambiente compartido y proyectando los valores de la organización; aumentando así la productividad de la empresa.

Problemas en los trabajadores por el exceso de trabajo con pantallas de visualización de datos (PVD)

Este tipo de problemas puede afectar tanto a los trabajadores en las empresas como a los trabajadores que trabajan desde casa. Pero se plasma un aumento de casos en el segundo grupo, dado que muchos de ellos dedican más horas de las necesarias a estar en frente de las pantallas del ordenador sin realizar descanso alguno, y en muchos casos cuando deciden descansar o comer suelen hacerlo delante del ordenador. El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud³⁴ en su página web advierten de lo que repercute en las empresas estos problemas, ya que muchos trabajadores empiezan a tener problemas de salud en los ojos y la vista, trastornos músculo-esqueléticos, en la piel, en la salud en general, en el estrés, riesgo reproductivo... Lo que hace que la productividad de los trabajadores disminuye, y afecta esto de forma negativa al rendimiento de la empresa.

Disminución del control del rendimiento de los empleados

El trabajo a distancia ha generado dos problemas en relación con el control por parte de la empresa al trabajador, en primer lugar, encontramos empresas que no realizan o muy escaso control a sus trabajadores lo que hace que muchos de sus miembros no cumplan con los horarios establecidos de trabajo y esto genera unas pérdidas económicas a la empresa.

Y por otro lado tenemos el exceso de control por parte de otras organizaciones, con la nueva implantación de softwares para poder controlar a los trabajadores desde sus hogares en muchas ocasiones se está vulnerando los derechos fundamentales que tienen los trabajadores respecto a su propia imagen y a sus datos personales.

Daniel Toscani Giménez abogado³⁵ y profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia en un artículo realizado por la revista Público; explica que *“la monitorización de los trabajadores es legal siempre y cuando se cumplan una serie de*

³⁴ “Salud laboral” Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (<https://istas.net/>)

³⁵ Revista Público, Daniel Toscani Giménez, 22 de junio del 2020

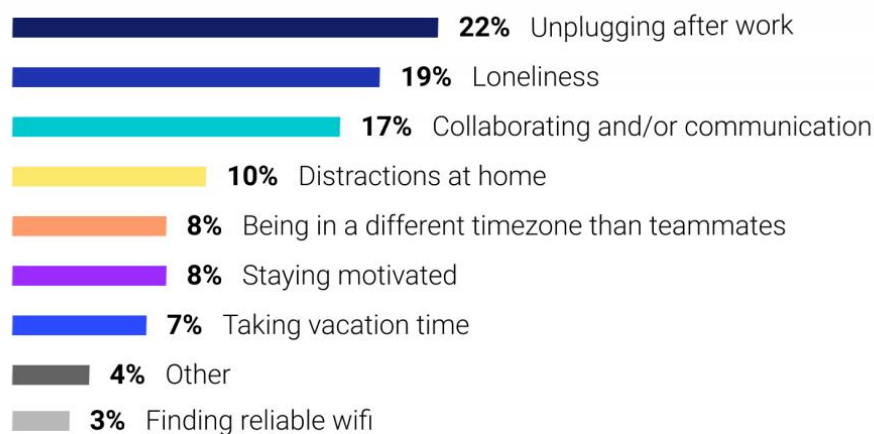
requisitos para salvaguardar al trabajador". Además, añade que "es recomendable que se firme un documento de protección de datos, en el caso de que el software saque fotografías del trabajador para ver si está en su puesto, se debe firmar una concesión expresa del trabajador".

6.3 PARA LA SOCIEDAD

Mayor aislamiento social y disminución de las relaciones sociales

Muchas de las personas que realizan el trabajo a distancia o teletrabajan aseguran que la soledad es uno de los problemas que más le afectan a nivel psicológico. En la web³⁶ "State of Remote" se realizó un estudio planteando con el tema: "¿Cuál es tú mayor problema cuando teletrabajas?":

What's your biggest struggle with working remotely?



State of Remote Report / 2019
buffer.com/state-of-remote-2019

Como podemos comprobar el aislamiento social (la soledad) se encuentra en la posición número dos con un 19%, lo que nos refleja que es uno de los mayores inconvenientes para los trabajadores que realizan teletrabajo, generando problemas de salud mental a las personas que realizan esta modalidad de trabajo.

³⁶ Gráfico y datos obtenidos por "State of Remote" de Buffer de 2019

Brecha digital en relación con el acceso a las TIC

Muchas empresas desde el inicio de la pandemia decidieron activar y establecer el trabajo a distancia para poder seguir manteniendo la productividad de las organizaciones y no una pausa por el hecho de no poder acudir a los centros de las empresas. El inconveniente que generó esto es que muchas personas no estaban preparadas para afrontar el trabajo desde sus casas, ya que el trabajar de manera individual e independiente requiere tener conocimientos mínimos informáticos o de los llamados TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación).

En una encuesta realizada por el grupo Ticpymes³⁷ asegura que el 70% de las personas que participaron en el proyecto piensan que los territorios rurales españoles no están preparados para realizar teletrabajo en relación con la falta de conexión a Internet. Pero esto no es solo un inconveniente para las pequeñas poblaciones, dado que las personas de mayor edad tienen menos facilidad para poder utilizar las herramientas informáticas desde sus casas que los jóvenes, ya que este grupo lleva utilizándolos casi desde su nacimiento, en cambio las personas de más edad necesitan más tiempo para acostumbrarse a su uso, por lo que deberían realizarse una inclusión digital con cursos de formación en las empresas para este colectivo.

³⁷ Ticpymes, 23 de octubre del 2020 (www.ticpymes.es)

7. EL TELETRABAJO EN LA ETAPA DEL COVID-19

El 11 de marzo de 2020 la OMS³⁸ (Organización Mundial de la Salud) calificó la situación en la que nos encontrábamos como riesgo mundial dado el inicio de una pandemia que empezaba a propagarse en la mayoría de los países llamado Covid-19. La cantidad de personas que empezaron a infectarse era incontrolable, generando un problema a pasos agigantados. La medida principal a la que se tuvieron que acoger la mayoría de los países para intentar frenar esta masividad de contagios fue el confinamiento, es decir los ciudadanos no podían salir de sus hogares salvo aquellos que sus trabajos eran imprescindibles y debían de ser cien por cien presenciales, considerados de primera necesidad. El resto debían permanecer en sus casas sin poder salir, con las excepciones de poder hacerlo de forma individual para salir a comprar alimentos o productos realmente necesarios, es decir acudir a los supermercados o a las farmacias etc. Ya que solo se encontraban abiertos los establecimientos de primera necesidad dada la situación de gravedad en las que nos encontrábamos.

Los centros educativos; guarderías, colegios, institutos, universidades... fueron de los primeros en cerrar la puerta. Lo que generó que miles de niños y adolescentes tuvieran que estar en sus casas encerrados, sin poder salir y sin realizar ningún tipo de actividad. Obviamente bajo la responsabilidad de sus padres o tutores, los cuales tuvieron que empezar a adaptarse al cambio laboral que se preveía, dado que todos estábamos acostumbrados a realizar las jornadas de forma presencial y que en España el teletrabajo no había sido aún algo muy establecido en las organizaciones, de repente se convirtió en la salvación para miles de empresas que se encontraban en una situación de descontrol por el desconocimiento de cómo gestionar la situación de emergencia que vivíamos. En España; como hemos podido ver en el análisis que he realizado en el punto 2 de este proyecto y en los gráficos adjuntos en el citado apartado de Eurostat de 2018, el teletrabajo iba aumentando progresivamente con el paso del tiempo en nuestro país, pero con esta pandemia aumentó el nivel de empleados que tuvieron que acogerse a esta modalidad de trabajo y es que era la única situación para mantener una continuidad de la actividad en las empresas.

Los trabajadores tuvieron que adaptar rápidamente sus hogares con las herramientas y conexiones necesarias para poder realizar sus funciones desde sus propios salones o desde sus habitaciones, teniendo también que prepararse mentalmente a este cambio y al añadido de que debían de seguir cumpliendo con estas obligaciones laborales y con las familiares,

³⁸ *“El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella”* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra OIT 2020

dado que tenían que hacerse cargo de sus hijos, entretenerlos, ayudarlos con las clases online, etc.

En relación con este problema sanitario a nivel mundial, desde principios de marzo del año 2020 se han generado cambios a todos los niveles, pero sobretudo en el ámbito laboral, dado que casi el 40% de los trabajadores de la Unión Europea empezaron a teletrabajar³⁹, porcentaje que nunca se había conseguido con esta modalidad contractual. Desde entonces el teletrabajo se ha normalizado en nuestras vidas, y muchos de los trabajadores no han vuelto a trabajar de forma presencial o si lo han hecho con menos frecuencia que antes y alternando la presencialidad con el trabajo a distancia. Esto ha sido una evolución para las empresas y para sus miembros, puesto que muchos de ellos desconocían la posibilidad de realizar sus jornadas laborales produciendo una comodidad para los empleados y una rentabilidad económica para las empresas. Las nuevas tecnologías han sido el factor principal de este paso, dado que la mayoría de personas hacemos uso y tenemos estos medios a nuestro alcance diariamente, por eso como bien asegura UGT⁴⁰ el teletrabajo tiene una destreza para convertirse en el futuro de las relaciones laborales.

Antes de esta nueva época el 58% de los trabajadores de nuestro país decían tener todo lo necesario en sus hogares para poder realizar el trabajo desde allí, y este mismo estudio realizado por Randstad⁴¹ también afirma que el 68,6% de este grupo querían teletrabajar pero su empresa no se lo consentía, dado que como hemos comentado anteriormente en nuestro país no estamos habituados a realizar el trabajo de esta forma, pero no porque no estemos lo suficientemente capacitados para ello, teniendo en cuenta que como bien indica este estudio el 30% de los empleos se innovaran gracias al uso de la tecnología en los hogares, puesto que la mayoría de nosotros ya los tenemos incorporados en nuestras casas. Las empresas están aprendiendo ahora a cómo gestionar el teletrabajo y es que después de tantos meses acoplándose a las situaciones actuales, podemos decir que el teletrabajo ha llegado para quedarse puesto que ha sido el gran descubrimiento para las empresas, y para sus empleados.

A pesar de la masividad de críticas que ha recibido por el tema de la desconexión digital en muchos grupos o sectores, para poder realizar esta modalidad de trabajo de manera que resulte positivo para ambas partes; debe de generarse y cumplir las leyes establecidas en relación a las jornadas laborales y a la desconexión digital que anteriormente nombramos en el punto 3 de este trabajo, además como bien indica en un artículo el periódico La

³⁹ Eurofound: COVID-19 2020 Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁴⁰ “El teletrabajo 2020 en la encrucijada” UGT Análisis y Propuestas

⁴¹ “El futuro del Trabajo”, Randstad: Informe, 22 de abril del 2020

Vanguardia⁴² es necesario que los trabajadores cuenten con el aprendizaje previo y los conocimientos suficientes para realizar sus obligaciones de la manera más independiente posible, sin tener ese control jerárquico que suele ser habitual en las empresas cuando realizan el trabajo de forma presencial, tener la suficiente autonomía para no necesitar la supervisión constante de otros trabajadores o de otros miembros de la empresa.

El Covid-19 hizo que muchos puestos de trabajo se modificarán acogiendo a esta categoría de no presencialidad, pero hay que tener en cuenta que hay otros muchos sectores que no podían ajustarse a estos cambios, ya que la presencialidad en sus empresas era la única opción de que pudieran seguir funcionando y realizar sus servicios, hablamos⁴³ de trabajadores como son los miembros de los supermercados, médicos, enfermeras, limpieza, reparación de automóviles, transportes, constructoras etc...

Todos ellos han tenido que enfrentarse y exponerse al riesgo de poder infectarse, no solo ellos mismos, si no también a las personas con las que conviven diariamente, teniendo que aprender a utilizar y a convivir con unos EPIs los cuales la mayoría de ellos desconocían o no habían puesto en práctica. Francisco José Navarro Triviño dermatólogo del Hospital Clínico de Granada⁴⁴ aseguró en un estudio realizado que los EPIs afectan al rendimiento laboral de los trabajadores, ya no solo por la incomodidad de llevar tantos para protegerse, sino porque estos artículos en muchas ocasiones generan secuelas en la piel como puede ser eczemas irritativos en diversas zonas corporales.

Pero no solo esta pandemia ha dejado huellas físicas, sino que también ha tenido impacto en la salud psicológica de todos los trabajadores en todos los ámbitos, dado que la inestabilidad de la situación, la incertidumbre, los cambios desmesurados y precipitados ha generado una serie de consecuencias en las personas. En un estudio realizado con diferentes médicos españoles⁴⁵ como el Dr. Víctor Pérez Sola del Instituto de Neuropsiquiatría del Hospital del Mar de Barcelona y el Dr. Manuel Martín director médico de los centros de Hermanas Hospitalarias de Navarra entre ellos; aseguran se ha producido un incremento de síntomas depresivos entre los trabajadores, indicios también de ansiedad y de estrés postraumático. Expresando también que en el caso de los más jóvenes esta pandemia ha afectado en la ansiedad producida por la intranquilidad que le produce la indecisión de sus futuros laborales y académicos.

⁴² "La era post Covid-19" LAVANGUARDIA, 13 de mayo de 2020

⁴³ "Retos del Teletrabajo en tiempos de Coronavirus" The Conversation, 08 de marzo de 2020

⁴⁴ "Coronavirus los efectos cutáneos de los EPI influyen en el rendimiento" Francisco José Navarro Triviño, post publicado por la página web Redacción Médica, 10 de junio de 2020

⁴⁵ "Las secuelas psicológicas que está dejando la pandemia por Covid-19" Dr. Víctor Pérez Sola y Dr. Manuel Martín, estudio realizado y publicado por AEDV

8. LA CONCILIACIÓN Y EL TELETRABAJO

El teletrabajo se implantó como una medida de urgencia en el Real Decreto Ley 15/2020 del 21 de abril, pero como bien hemos observado parece ser que ha llegado para quedarse. Uno de sus principales problemas y lo que más debates ha generado es la conciliación familiar, y de la vida del trabajador mientras se realiza el trabajo desde casa, dado que muchas empresas han hecho que el excesivo trabajo a sus empleados, el control o el descontrol de sus jornadas laborales, el hecho de que se encuentren en sus casas permita o les dé la posibilidad de que por ello deben estar conectados constantemente y disponibles para cualquier actividad que surja, atados de una manera constante a la entidad a la que pertenecen. En el Blog realizado por Cuatrecasas⁴⁶ en relación a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, apunta algunas precauciones que deberían tomar las empresas para evitar estas situaciones y encontrarse dentro de lo establecido por ley:

- *“Tema preventivo: la evaluación de riesgos se entenderá realizada con la autoevaluación del propio empleado, sin desaparecer la gestión de otras cuestiones sumamente relevantes en el contexto del teletrabajo, como la gestión emocional de los empleados y de los riesgos psicosociales”.*
- *“Tema de control de las jornadas: la modalidad de trabajo a distancia no debe permitir la relajación de la obligación de su registro diario prevista en el art. 34.9 ET”.*
- *“Tema de usos de las herramientas telemáticas: es positivo revisar los protocolos de su uso y reforzar su conocimiento por parte de la plantilla, ahora que, durante más tiempo del previsto, los empleados van a prestar servicios en remoto y fuera del centro de trabajo”.*

Con esta modalidad de trabajo, muchos trabajadores sobretodo trabajadoras aseguran que han aumentado sus horas de trabajo y que sienten que deben rendir más que si se encontraran en el centro de trabajo. UGT⁴⁷ en un artículo publicado en su página web titulado; Teletrabajo: conciliar no es esto. Hace referencia a estos problemas de los que hablamos, los niños y niñas han tenido que estar en sus casas siguiendo con sus clases on-line, los padres y madres han sido los que han tenido que estar pendiente de que no perdieran sus rutinas, compaginando las horas de trabajo que debían realizar, con las tareas de padres que tenían por obligación como; ayudar en los deberes, explicar materias, jugar con ellos, entretenerlos

⁴⁶ “La Prórroga del Teletrabajo y de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Clave en el proceso de desescalada”, Elisabet Calzada y Cristina Rodríguez, publicado por Blog Cuatrecasas, 29 de abril de 2020

⁴⁷ “Teletrabajo: conciliar no es esto” Cristina Antoñanzas, UGT, 29 de junio de 2020.

etc. Tener que estar pendiente del teléfono todo el día o de la actualización de la bandeja del correo electrónico para estar disponibles en cualquier momento no es una forma de conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar.

Es clave que se genere una regulación completa del trabajo a distancia en los Convenios Colectivos, donde se tengan en cuenta todos estos aspectos, que reflejan un desajuste a la hora de poder fomentar y de beneficiar el teletrabajo a todos los miembros que se acogen a ella. Partiendo de la base que los trabajadores tienen derechos establecidos por ley, en lo que regula su derecho a desconexión digital, al horario de la jornada, la conciliación y los descansos obligatorios.

En base a este último punto; los descansos, cabe destacar que cuando los empleados teletrabajan muchos de ellos no realizan estas pausas que están reflejadas en sus contratos. Analizando un caso donde podemos comentar este debate entre el descanso entre jornadas y la conciliación de la vida familiar y laboral, encontramos una sentencia⁴⁸ dictada el 30 de Octubre de 2020 en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias donde en definitiva el triunfador del conflicto generado por una trabajadora es el derecho a la conciliación laboral y familiar teniendo en cuenta como bien redacta el documento que *“siempre y cuando se acredite que la concreción horaria elegida por el trabajador es la única forma de hacer efectiva la conciliación familiar y laboral”*.

El eje de este caso estaba puesto en que la trabajadora no estaba realizando un descanso ininterrumpido de 48 horas semanales, dado que solo descansaba 43 horas, que se realizaban desde la salida del sábado a las tres de la tarde hasta su incorporación el lunes a las diez de la mañana y si era correcto que el empresario modificara este horario de la empleada con el fin de asegurar un descanso correcto de la trabajadora a pesar de que este cambio produce una pérdida de la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

Por lo que podemos concluir que el trabajo a distancia tiene un lado positivo y un lado negativo, dado que como bien hemos observado hay algunos elementos que, al no estar estudiados y elaborados de manera correcta por nuestra legislación, generan confusiones y perjuicios en lo que son las relaciones laborales y los miembros.

Otro tema que hay que nombrar en este apartado es la Brecha de Género, dado que también la variante del trabajo a distancia ha repercutido de manera negativa. Puesto que como bien expone Carmen Corbatón⁴⁹ en un post realizado por el País; el teletrabajo también a supuesto

⁴⁸ *“Derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar vs derecho al descanso”* Blog Laboral Garrigues, 8 de abril de 2021

⁴⁹ *“Teletrabajo y conciliación, un arma de doble filo para las mujeres”* Carmen Corbatón, El País Economía, 23 de septiembre de 2020

un artefacto para las mujeres, puesto que la conciliación se ha puesto sobretodo en marcha para el grupo de las mujeres, y que por ciertos motivos suelen ser ellas las que se acogen a esta clase para poder compatibilizar el trabajo con sus familias y esto puede repercutir de forma negativa en una soledad de la mujer en las relaciones sociales, por lo que la clave es establecer una equidad entre ambos progenitores generando un aprovechamiento del poder estar con sus hijos a la vez que pueden realizar sus obligaciones laborales.

9. CONCLUSIÓN

En relación al análisis realizado en este trabajo de investigación del trabajo a distancia, he generado una serie de deducciones personales sobre esta modalidad laboral. Principalmente la conclusión que extraigo es que nuestro país no está actualmente preparado para implantar el trabajo a distancia de forma permanente, dado que creo que aún seguimos en un modelo tradicional donde las relaciones laborales se basan y se centran en la presencialidad en sus puestos de trabajo, el excesivo control de los superiores de forma directa que frena el poder evolucionar y fomentar el teletrabajo en España.

También en relación con este último factor, creo que hay otra dificultad añadida que afecta y obstaculiza el realizarlo a distancia, como es el trabajar de forma autónoma. Muchos de los españoles tienen carencias a la hora de realizar sus labores de forma independiente, dado que necesitan las indicaciones y las afirmaciones de manera constante de sus responsables. Tenemos establecidos unos conceptos anticuados en relación con la forma y el cómo desenvolvernó en nuestros puestos y no precisamente por falta de conocimientos, dado que como he visto y analizado a lo largo de este estudio, la mayoría de personas tienen conocimientos informáticos y disponen de medios tecnológicos en sus hogares para poder ejecutar de una forma competente el trabajo a distancia y que esto resulte ventajoso tanto para las personas que lo realizan, como para las organizaciones a las que pertenecen.

Entonces, si los empleados solicitan los beneficios que se adquieren con el teletrabajo, como son los que hemos visto en el punto 5.1 de ventajas que supone para el trabajador; la flexibilidad y el bienestar que aporta, el ahorro de costes en relación con los desplazamientos, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Y a las empresas también les interesa en cuanto a lo que se refleja en el punto 5.2 de ventajas que adquieren instaurando el teletrabajo como son; el ahorro y la disminución de gastos en las oficinas y el aumento de la productividad en sus trabajadores ¿entonces porque no hay impulso del trabajo a distancia en España? a mi parecer se trata de un problema de desinformación y por miedo a las inseguridades que se generan cuando hay progreso de cambio. Implantar esta variante en las empresas tradicionales supone una alteración muy representativa y muchas de ellas están aferradas en su “zona de confort” y cualquier cambio que puede afectar, producir inseguridad en su productividad y economía produce un rechazo en ellas.

Por el mismo motivo que si nos comparamos con el resto de países de la Unión Europea, como hemos verificado en el punto 2 en el gráfico realizado por Eurostat acerca de la cantidad de ocupados que realizan sus labores desde casa, estamos muy por debajo del resto de los países Europa, porque como bien apuntaba España sigue con esa resistencia al cambio en

las relaciones laborales, por el contrario, el resto de países progresan e innovan en los tipos y las modalidades contractuales.

Tampoco el motivo es una falta de disposición jurídica que regule esta modalidad en nuestro país, puesto que en muchas otras ocasiones sí que se ha mencionado como un problema el escaso contenido normativo que regulara este tipo de trabajo. Pero con la incorporación de estos dos últimos años de nuevas leyes debido a la situación de emergencia, contamos con en el Real Decreto-Ley 28/2020 de septiembre. Estos últimos años con la pandemia y la crisis producida por el Covid-19, las empresas han tenido que introducir políticas laborales flexibles para sustentar la actividad que realizaban y poder alcanzar los objetivos que tenían establecidos. A día de hoy muchas empresas han vuelto a retomar la actividad de forma presencial, pero en muchas de ellas el teletrabajo sigue operativo o de forma parcial, dado que se han dado cuenta de todos estos beneficios que se obtienen.

Pese a ser verdad que la realidad va por encima de la legislación y que también hay que modificar muchos factores en relación con las normas establecidas porque pueden ser insuficientes o no llevarse a cabo realmente, produciendo; tecnoestrés, fatigas, atención permanente a las notificaciones y llamadas de la empresa... es decir todo lo que engloba el derecho a la desconexión digital, hace falta reforzarlo, llevarlo a cabo y controlarlo.

Sin embargo, del trabajo a distancia se obtienen muchos más impactos positivos que negativos, rectificando ciertos aspectos de las culturas empresariales sobretudo la visión, las suposiciones y las creencias que se tienen e insertando claves para crear una política de trabajo de forma remota, un software de recursos humanos donde se agrupe todo lo relacionado con las vacaciones, descansos, nóminas, inicios y fin de las jornadas..., poner en marcha las checklist; listados/documentos que se generan entre la organización y el trabajador, que debe ser firmado por ambas partes y que tiene eficacia legal, en el se expone lo referente al uso de aplicaciones electrónicas con los que cuenta la empresa, los equipos o materiales necesarios y la seguridad del trabajador, se puede llegar a impulsar este modo de trabajar desde nuestras casas.

Al mismo tiempo espero que se realice pronto un cambio en la visión global en todas las personas de lo que aporta esta modalidad a todos los miembros y que se promueva, dado que los frutos que da son muchos más que los inconvenientes, así como; dinamizar los procesos, aumentar la productividad, obtener una mayor conciliación familiar y también beneficios económicos para las empresas. Pero sobretudo con el fin de conseguir un equilibrio y una mejora en la vida profesional y personal.

10. BIBLIOGRAFÍA

1. WEBS:

- AC Abogados. (29 de abril de 2020). *El derecho a la desconexión digital de los trabajadores en tiempos de Covid-19*. Recuperado de: <https://www.ac-abogados.es/el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores-en-tiempos-del-covid-19/>
- Ángela Plaza. (21 de junio de 2016). *El teletrabajo aumenta la productividad de la empresa*. Recuperado de: <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2016/136-teletrabajo.html>
- Blog Laboral Garrigues. (8 de abril de 2020) *Derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar vs derecho al descanso*. Recuperado de: <https://bloglaboral.garrigues.com/derecho-a-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-vs-derecho-al-descanso-debe-prevalecer>
- Boletín informativo Nacional de Estadística https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254
- Carlos Joric. (2020). *El teletrabajo nació de otra crisis*. Recuperado de: www.lavanguardia.com
- Carmen Corbatón. El País Economía. (23 de septiembre de 2020). *Teletrabajo y conciliación, un arma de doble filo para las mujeres*. Recuperado de: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/22/fortunas/1600800823_664477.htm
- Claudia Canals y Oriol Carreras Baquer. (7 de septiembre de 2020). *¿Cómo afecta el teletrabajo a la sociedad y a nuestro modo de vida?*. Recuperado de: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/como-afecta-teletrabajo-sociedad-y-nuestro-modo>
- Eduardo Rojo. (4 de Julio de 2020). *Trabajo a distancia*. Recuperado de: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/07/el-trabajo-distancia-reflexiones.html>
- Elisabet Calzada y Cristina Rodríguez. Publicado por Blog Cuatrecasas. (29 de abril de 2020). *La Prórroga del Teletrabajo y de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Clave en el proceso de desescalada*. Recuperado de: <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/prorroga-teletrabajo-medidas-conciliacion-vida-laboral-familiar-clave-proceso-desescalada/>

- Eurofound. COVID-19 (2020). Publications Office of the European Union, Luxembourg. Recuperado de:
www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19
- Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Francisco José Navarro Triviño. (10 de junio de 2020). *Coronavirus los efectos cutáneos de los EPI influyen en el rendimiento*. Recuperado de:
<https://www.redaccionmedica.com/secciones/dermatologia/coronavirus-los-efectos-cutaneos-de-los-epi-influyen-en-el-rendimiento-1233>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (10 de Marzo de 2020). *Tecnoestrés*. Recuperado de: <https://www.insst.es/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2020). *Salud laboral*. Recuperado de: (<https://istas.net/>)
- Laura Martínez. (4 de Mayo de 2020). *Síndrome de fatiga informativa*. Recuperado en: www.actitudfem.com/tecnologia/nuevo/apps/sindrome-de-fatiga-informativa
- LAVANGUARDIA. (13 de mayo de 2020). *La era post Covid-19*. Recuperado de:
<https://www.lavanguardia.com/economia/20200513/481122119105/era-post-covid19-teletrabajo-oportunidad-nuevos-empleos>
- Manel Fernández Jaria. (4 de febrero de 2021). *Teletrabajo*. Recuperado de:
<https://elpais.com/economia/estar-donde-estes/2021-02-04/>
- Marben Agobados. (22 de septiembre de 2020). *El trabajo a distancia*. Recuperado de: <https://www.marbenabogados.com/el-trabajo-a-distancia/>
- Marie Claire S.A. www.marieclairegrupo.es
- Miquel Corbi. (2014). *Teletrabajo: pasado, presente y futuro*. Recuperado de:
<https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/>
- Montse Rodríguez. (14 de octubre de 2020). *¿El trabajo a distancia aumenta o disminuye el rendimiento del trabajador?*. Recuperado de: www.bdo.es/es-es/blogs/coordenadas-bdo/octubre-2020/teletrabajo-aumento-disminucion-del-trabajador
- Noelia Silvosa. (28 de febrero de 2021). *¿Cuánto cuesta teletrabajar?* Recuperado de: www.lavozdegalicia.es/noticia/yes/2021/02/27/cuesta-teletrabajarconsumos
- Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella*. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

- Randstad. Informe. (22 de abril de 2020). *El futuro del Trabajo*. Recuperado de: <https://www.randstadresearch.es/wp-content/uploads/2020/04/RANDSTAD-RESEARCH-Informe-Flexibility-El-futuro-del-trabajo-1.pdf>
- Sociedad Española de Endocrinología y Nutrición. (20 de mayo de 2020). *El picoteo y el sedentarismo asociados al teletrabajo favorecen el desarrollo de la obesidad*. Recuperado de: <https://www.seen.es/portal/contenidos/apartados>
- State of Remote de Buffer (2019). Recuperado de: <https://buffer.com/state-of-remote-work-2019>
- The Conversation. (08 de marzo de 2020). *Retos del Teletrabajo en tiempos de Coronavirus*. Recuperado de: <https://theconversation.com/retos-del-teletrabajo-en-tiempos-de-coronavirus-13309>
- Ticpymes. (23 de octubre del 2020). www.ticpymes.es
- UGT. Análisis y Propuestas. (2020). *El teletrabajo 2020 en la encrucijada*. Recuperado de: https://www.ugt.es/sites/default/files/documento_teletrabajo_-_analisis_y_propuestas_ugt.pdf
- Víctor Pérez Sola y Manuel Martín. (18 de septiembre de 2020). Estudio realizado y publicado por AEDV. *Las secuelas psicológicas que está dejando la pandemia por Covid-19*. Recuperado de: aedv.es/las-secuelas-psicologicas-que-esta-dejando-la-pandemia-por-covid-19

2. NORMATIVA APLICABLE:

- Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia
- Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación
- Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales
- Ley 31/1995, del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo de Protección Civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen
- Ley del Estatuto de los Trabajadores; Artículo 13, Artículo 20 bis y Artículo 34.9

- Acuerdo Marco Europeo 2002 de Teletrabajo
- Acuerdo de criterios generales para el desarrollo del teletrabajo en la AGE

